الأستاذ الدكتور: محمد راتول	الأستاذ: أحمد مصنوعة
الوظيفة: رئيس المجلس العلمي لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير.	الوظيفة: ناب رئيس قسم العلوم التجارية بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير.
الرتبة: أستاذ تعليم عالي	الرتبة: أستاذ مساعد قسم أ
الجامعة: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف	الجامعة : جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف
الهاتف:0776/35/22/17	الهاتف :0773/82/95/76
العنوان الالكتروني: ratoulmed@yahoo.fr	العنوان الالكتروني: mesnoua.a@gmail.com

عنوان المداخلة: الاستثمار في الرأس مال الفكري وأساليب قياس كفاءته

مقــدمة:

تشهد منظمات الأعمال منافسة شديدة بسبب تلاحق الابتكارات و الإبداعات، حيث أصبح رأس المال الفكري أحد المتغيرات المعاصرة التي تسهم في تحقيق البقاء خاصة إذ تم الإنفاق على عناصره، لأن الإنفاق يحفز على إنتاج أفكار جديدة أو على تطوير أفكار قديمة.

أصبحت المعرفة المفتاح الأساسي لتطور اقتصاديات الدول وكذلك لتطور المنظمات سواء كانت ذات إنتاج سلعي أو خدمي، ذلك أن ظاهرة البحث عن المتخصصين الماهرين (إداريين وفنيين) أصبحت سمة من سمات الاقتصاد المعرفي، حيث تشير الإحصاءات في مختلف دول العالم إلى أن هناك ميل كبير في نمو الوظائف ذات الطابع المعرفي، وتشكل هذه الوظائف قوة عظيمة للمنظمات وعامل مساعد في بقائها ومنافستها في السوق الذي يتسم بحركة تطورية سريعة، والملاحظ أن المنظمات الناجحة في العالم الصناعي المتقدم هي منظمات ذات اهتمام كبير بالمعرفة و ما تستوجبه من التزام بمتطلبات الاستثمار في ميدان رأس المال الفكري، حيث يشكل هذا التوجه دعما دائما لمشروع ترقية المعرفة بالمنظمة و التي تنتج مع الوقت ميزات تنافسية كبيرة.

لقد استندت قياسات العائد على استثمار رأس المال الفكري إلى بحث و تقصي متواصلين لسنوات عديدة بالكم و النوع على المستوى العالمي من قبل العديد من الباحثين وخصوصا في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث سعت هذه البحوث إلى تطوير طريقة المقارنة المرجعية للأداء البشري كمفهوم إلى جانب البحث في تقييم كفاءة الاستثمار في ميدان الأصول المعرفية من خلال التركيز على تحديد صورة واضحة لتأهيل المورد البشري على المدى البعيد و على جميع المستويات، بعد الأخذ بالحسبان الدقة في الموازنة بين الكلفة و العائد.

لذلك سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية مناقشة العديد من الأفكار التي تدور حول دور و أهمية الرأس المال الفكري إلى جانب السعي إلى إيضاح مفهوم و أشكال الاستثمار في الرأس المال المعرفي و أساليب قياسه وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما ذا نعني برأس المال الفكري؟

2- ما هي دواعي تكوين الرأس المال المعرفي وما أهميته بالنسبة للمنظمة الحديثة؟

3- ما هي مكونات و عناصر الرأس المال المعرفي ؟

4- فيما يتمثل مفهوم الاستثمار في الرأس الفكري ؟ و ما هي الأساليب المتاحة لتقييمه. ؟

أولا - ماهية رأس المال المعرفي:

يمتاز عصرنا الراهن ببزوغ اقتصاديات المعرفة، التي ترتكز إلى صناعات تستمد جل مواردها من المعرفة، وسيادة سلع وخدمات ذات طبيعة غير ملموسة تختلف في ماهيتها عن البضائع التي ألفنا استخدامها في الماضي القريب، حيث يمكن أن تعد الموجودات المعلوماتية أو رأس المال المعرفي، الموجودات "الكامنة " في المنظمة الأساس المتين لنموها وازدهارها، وتغذي عجلة التطوير بقوى إضافية، فرأس المال المعرفي يعد بحق مصدر ثرائها ومحرك الابتكار والإبداع الذي يمدها بالحيوية ويديم بقاءها.

إن عملية نقل وإنتاج المعرفة تشكل دورة جديدة تزامن دورة حياة المنظمة التقليدية المعروفة، حيث أن عملية إدارة المعرفة بما تتضمنه من تخطيط و ما تتطلبه من تنظيم ورقابة وتوجيه تعتبر حاسمة في بناء رأس المال المعرفي وتنميته والاستفادة مما يتولد منه من إبداع تكنولوجي يتجسد في تقديم منتجات (سلع وخدمات) أو تحسين هذه المنتجات أو ابتكار عمليات إنتاجية لم تكن معروفة أو تحسين ما هو موجود من أساليب إنتاجية.

1- تعريف رأس المال المعرفي: لقد شاع استخدام مفهوم رأس المال الفكري (أو رأس المال المعرفي) (Intellectuel Capital)في التسعينات من القرن الماضي وأصبح ينظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة المنظمة على المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للشركات قبل هذا التاريخ، لذلك فمن الطبيعي جدا أننا لا نجد مفهوما محددا و متفقا عليه لرأس المال المعرفي، ومن التعاريف التي قدمت لهذا المصطلح نجد ما يلي:

- **تعريف ستيوارت (Stewart):** "رأس المال المعرفي هو المعرفة التي يمكن توظيفها ، فالمعرفة لا يمكن أن تصبح رأس مال إلا إذا تم العثور عليها و استثمارها بحيث يمكن استخدامها لمصالح المنظمة".(1)

- **تعريف سبيندار (Spinder) :** " يتمثل رأس المال المعرفي في امتلاك المنظمة لنخبة متميزة من العاملين على كافة المستويات و هذه النخبة لها القدرة على التعامل المرن في ظل نظام إنتاجي متطور و لها القدرة على إعادة تركيب و تشكيل هذا النظام الإنتاجي بطرق متميزة ". (2)

- **تعريف ايريش (Uirish) :** "رأس المال المعرفي هو مجموعة المهارات المتوافرة لدى أفراد المنظمة و التي تجعلها قادرة على أن تعمل في المحيط العالمي من خلال تحقيق رضا الزبائن و استخدامها للتقنيات الحديثة". (3)

- **تعريف عادل حرشوش:** " رأس المال المعرفي هو جزء من رأس المال البشري للمنظمة ، فهو يتمثل بنخبة من العاملين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية و التنظيمية دون غيرهم، تمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة تمكن المنظمة من توسيع حصتها التسويقية و تعظيم قوتها و تجعلها في موقع قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة ". (4)

إضافة إلى ما تقدم أعلاه فإنه يمكن أن نستعين بوجهة نظر الباحث أبريل (April) الذي وضع حدوداً فاصلة بين الموارد المادية والموارد المعرفية (الفكرية)، فقد أشار إلى أن الموارد المادية تشمل كل تلك الموارد التي تظهر في ميزانية المؤسسة منها على سبيل المثال العقارات والتجهيزات و الآلات و البرمجيات وغيرها، في حين أن الموارد المعرفية تتمثل في ثقافة المنظمة و المعرفة التكنولوجية و العلامات التجارية وبراءات الاختراع (للعمليات والتصاميم) و المعارف العملية التي يتقاسمها العاملون في المنظمة، وكذلك التعليم المتراكم والخبرة. (5)

لقد أصبح رأس المال المعرفي (الفكري)في ظل اقتصاد المعرفة السائد اليوم بمثابة وسائل الإنتاج في منظمات الأعمال، كما أصبحت صناعة تكنولوجيا المعلومات تلعب الدور الرئيسي في هذا النشاط، حيث تؤكد الدراسات أن رأس المال المعرفي هو كل ما يزيد من إنتاجية الفرد العامل في المنظمة من خلال المهارات المعرفية و التقنية التي يكتسبها، ومن الواضح أن رأس المال المعرفي يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي أنه لا يمكن قياس أبعاده طولا و عرضا و ارتفاعا و كثافة مثل (الآلات، المعدات، الأجهزة و المباني...الخ). (6)

لكون رأس المال الفكري يمثل ميزة تنافسية حرجة للمنظمات الحديثة ودعامة أساسية لبقائها وازدهارها وتطورها فإن الأمر يتطلب من إدارة الموارد البشرية أو من لجان متخصصة في هذه الإدارة متابعة الكوادر المعرفية والنادرة لغرض جذبها واستقطابها كمهارات وخبرات متقدمة تستفيد منها المنظمة بشكل كبير. كما أن الأمر لا يتوقف عند هذا الحد بل على إدارة الموارد البشرية أن تكون قادرة على زيادة رصيدها المعرفي من خلال هذا الاستقطاب الجديد وبما يساهم بتطوير وإنعاش عمليات الابتكار والإبداع باستمرار في مجاميع عمل تتبع أساليب

إبداعية لعصف الأفكار وتوليدها ونقلها متجسدة بمنتجات متطورة تحاكي رغبات الزبائن وحاجاقم في سوق شديدة المنافسة.

2 - أهمية رأس المال المعرفي: يظهر مما سبق أن رأس المال المعرفي يتمتع بأهمية كبيرة يمكن بلورتها فيما يلي:

× أن تكوين رأس المال الفكري في المنظمة هو ناتج عمليات متتابعة ومعقدة تحتاج إلى استثمارات وفترات زمنية طويلة لتكوينها، فإذا كانت بعض المهارات الفكرية يمكن استقطابها بشكل مباشر من سوق العمل أو البيئة الخارجية فإن المنظمة تحتاج أيضاً أن تجعل من هذه المعارف مدخلات تجري عليها عمليات التحويل المناسبة لكي تصبح معارف فردية و منظميه تستند عليها المنظمة في خلق التراكم المعرفي كقدرات أساسية ذات أهمية كبيرة لتكوين الجانب المهم من رأس المال وهو رأس المال غير الملموس. (7)

× يعد رأس المال الفكري السلاح الأساس للمنظمة في عالم اليوم، لأن الموجودات الفكرية تمثل القوة الخفية التي تضمن بقاء و استمرارية المنظمة، و يؤكد هذا الاستنتاج الباحث Stewart عندما يقول أن ثلثي الشركات المدرجة في قائمة الشركات الثرية في الولايات المتحدة البالغ عددها (500) شركة في عام 1954 اختفت أو لم تتوسع بين عام 1979 و عام 1994 و أن عدد الأشخاص المستخدمين هذه الشركات العملاقة قد تراجع بنسبة الثلث (من 16.2 مليون عامل إلى 11.6 مليون) و قد حل محل هذه الشركات الضخمة المتداعية شركات صغيرة معتمدة أكثر على الموجودات المعرفية. (8)

× يعتبر رأس المال الفكري في المنظمة بمثابة ميزة تنافسية، وعلى هذا الأساس فان بعض المنظمات الاستشارية تقضي من ثلاثة إلى ستة أشهر في الاستشارة لأنها تؤمن أن المشاركة في رأس المال الفكري يعد ميزة تنافسية. (9)

× يمثل رأس المال الفكري كنزا مدفونا يحتاج إلى من يبحث عنه و استخراجه للوجود و الممارسة، حيث يعد نشر المعرفة أحد أساليب استخراجه.

× يعتبر رأس المال المعرفي مصدر توليد ثروة بالنسبة للمنظمة و الأفراد و أداة لتطويرها، حيث يرى بعض الباحثين أن ثلاثة أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة، والأكثر من ذلك أن التعليم ينتج عنه قوة في الربح، إذ أن الأفراد ذوي التحصيل الدراسي العالي يزيد دخلهم بنسبة 130% عن أقرانهم الذين ليس لديهم تحصيل دراسي. (10)

× إن رأس المال الفكري قادر على خلق ثروة خيالية من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع و هذا ما أكدته البحوث و الدراسات التي تناولت رأس المال المعرفي. (11)

مع كل ما يواجه المنظمة من إشكالات وصعوبات جمة لغرض تشكيل رأس مال معرفي تستند عليه قدرتها التنافسية فإن المنظمات الرائدة حاولت التغلب على هذه الصعوبات بطرق وأساليب متعددة يأتي في مقدمتها اعتبار رأس المال المعرفي موضوعاً حرجاً وإستراتيجياً يستحوذ على اهتمام خاص من قبل الإدارة العليا في المنظمة، وطورت بعض المنظمات مقاييس خاصة لقياس كفاءة الاستثمار في رأس المال الفكري باعتباره استثمار ذو مردود بعيد الأمد وذو تأثير شمولي.

3- خصائص رأس المال المعرفي: إن المحافظة على القوة المعرفية للمنظمة والحرص على دمجها بالنسيج الثقافي للمنظمة يمثل قدرات تنافسية لا يستهان بها في السوق العالمية ومتطلباتها، فمن المعلوم أن هذا ليس بالعمل السهل على إدارة الموارد البشرية في المنظمة وإن حرصت عليه وذلك للخصائص الفريدة للمعرفة ورأس المال المعرفي التي تميزه عن غيره من الأصول أو الموارد في المنشأة، ومن أهم هذه الخصائص نجد ما يلي:

- رأس مال غير ملموس.
- من الصعوبة بمكان قياسه بدقة.
- سريع الزوال والفقدان.
- يتزايد بالاستعمال.
- يمكن الاستفادة منه في مراحل وعمليات مختلفة في نفس الوقت.
- يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله.
- له تأثير كبير على المنظمة.

بالإضافة إلى ما سبق و بالاستناد إلى التعاريف المذكورة لرأس المال المعرفي وغيرها من التعاريف المتعلقة بهذا المصطلح يمكننا استنتاج الآتي:

× يمثل رأس المال الفكري قدرة عقلية ذات مستوى معرفي عال تملكها مجموعة محدودة من العاملين.

× يمثل رأس المال المعرفي موجودات فكرية غير ملموسة لها الأثر الأكبر في زيادة الموجودات المادية الأخرى للمنظمة و تعظيمها.

× يمثل رأس المال الفكري الفرق بين القيمة الدفترية للمنظمة و القيمة السوقية.

× لا ينشأ رأس المال الفكري من فراغ بل يحتاج إلى بناء داخل المنظمة، حيث يتضمن هذا البناء استقطاب ثم صناعة ثم تطوير للمحافظة عليه و تعزيزه.

× في حالة تعزيز بناءه داخل المنظمة يصبح لديها بمثابة السلاح التنافسي و يضمن لها البقاء و النمو في عالم الأعمال.

يمتاز عصرنا الراهن ببزوغ اقتصاديات المعرفة، التي ترتكز إلى صناعات تستمد جل مواردها من المعرفة، وسيادة سلع وخدمات ذات طبيعة غير ملموسة تختلف في ماهيتها عن البضائع التي ألفنا استخدامها في الماضي القريب، حيث يمكن أن تعد الموجودات المعلوماتية أو رأس المال المعرفي، الموجودات "الكامنة " في المنظمة الأساس المتين لنموها وازدهارها، وتغذي عجلة التطوير بقوى إضافية، فرأس المال المعرفي يعد بحق مصدر ثرائها ومحرك الابتكار والإبداع الذي يمدها بالحيوية ويديم بقاءها.

ثانيا- تكوين رأس المال الفكري و مكوناته

استطاع الباحث أبريل (April) أن يضع حدودا فاصلة بين الموارد المادية و الموارد المعرفية، فقد أشار إلى أن الموارد المادية تشمل كل تلك الموارد التي تظهر في ميزانية المنظمة ومنها العقارات و التجهيزات و الآلات و غيرها ، في حين أن الموارد المعرفية تتمثل في ثقافة المنظمة و المعرفة التكنولوجية و العلامات التجارية و براءات الاختراع و المعارف العملية التي يتقاسمها العاملون و كذلك التعليم و الخبرة المتراكمة، وهذا يعني أن الموارد المعرفية هي مختلف القدرات المنظمة التنظيمية لتلبية متطلبات السوق من خلال الموجودات الفكرية الهيكلية (نظم المعلومات، براءات الاختراع، التجارب المتراكمة..).

يمكن تصنيف رأس المال المعرفي إلى ثلاث عناصر رئيسية هي: رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي و رأس المال الزبوني وهذا ما يوضحه الشكل رقم (01).

الشكل رقم (01) : عناصر الرأس المال المعرفي

المصدر: حسين عجلان حسين ، مرجع سبق ذكره ص 133

يرى بعض الباحثين أن لرأس المال الفكري بعدان رئيسيان أحدهما رأس المال البشري و الآخر رأس المال البنيوي، حيث يشير هذا الأخير إلى كل ما يحيط بالعاملين (الأصول المعنوية التي يتركها العاملون وراءهم عندما يعودون إلى بيوتهم) و يشمل العمليات و البنى الداخلية و قواعد البيانات و العلاقات مع الزبائن و غيرها من العناصر المعنوية، حيث أن المنظمة لا تستطيع امتلاك رأس المال البشري على الرغم من أنها تستطيع امتلاك رأس المال البنيوي. (12)

1- رأس المال البشري(Human Capital): ويتألف من الخبرة المتراكمة، والمهارة، والقدرة على الابتكار والإبداع، وقدرة أفراد المنظمة على تحقيق المهام، ويتضمن القيم والثقافة والفلسفة التي قد بزغت على تربة الوطن، وتكمن في هذه المفردات: المعرفة، والحكمة، والخبرة، والحدس، وقدرة الفرد على إدراك المهام والأهداف الوطنية، حيث يعد رأس المال البشري من الخصائص التي يتسم بها أفراد المجتمع، ولا تقع في دائرة ملكية المنظمة .

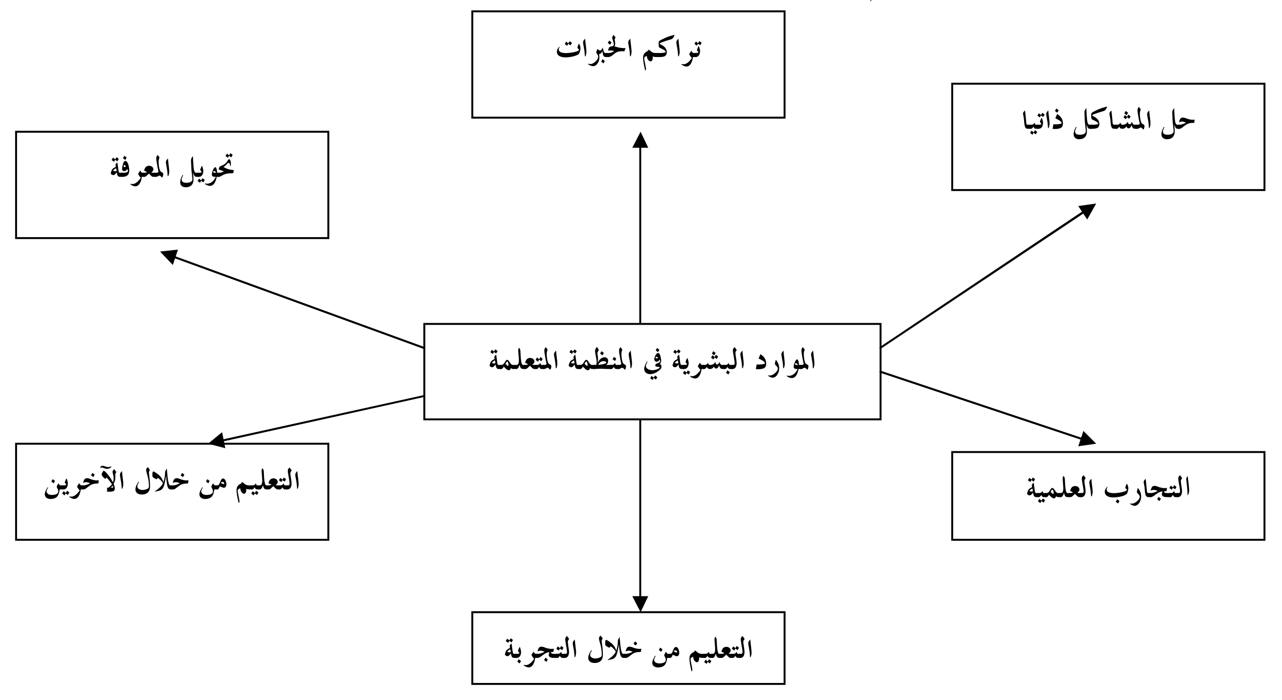
حاولت العديد من المنظمات ف عصر المعرفة التحول نحو تطبيق فلسفة متجددة تتضمن أسلوبا إداريا جديدا بشكل عام و إدارة المورد البشري بشكل خاص بهدف تحقيق نتائج أفضل أو أكثر تطورا مقارنة بالأساليب التقليدية في إدارة المنظمة ، ذلك لأن العديد من المنظمات قد أدركت عجزها على مسايرة التغيرات و تراجع مقدرتها على مواجهة التحديات التي أصبحت ميزة هذا العالم ومن بينها المنافسة و الثورة المعلوماتية و المعرفية التي واجهتها هذه المنظمات مما دفعها إلى وضع في حساباتها و خططها الإستراتيجية تعزيزات مساندة لكي تحقق المزايا التنافسية من خلال الاعتماد على فلسفة جديدة تقوم على التعلم و الاهتمام بالمورد البشري بوصفه أحد أهم عناصر العملية الإنتاجية و المعرفية في المنظمة و بهذا النمط من الإستراتيجية تصبح المنظمة أسرع بكثير من المنافسين. (13)

إن إضافة أية مهارة جديدة للفرد العامل أو اكتسابه قابليات جديدة من شأنه أن يشكل إضافة حقيقية إلى ناتج المنظمة و يساهم في عملية نموها و استمرارها، و بذلك فان الفرد العامل الذي يحقق قيمة صافية للمنظمة يمكن أن يصنف كرأس مال، و لابد من التأكيد هنا أن هذا التصنيف يرتبط بفترة زمنية محددة و ليس تصنيفا مطلقا لأن المورد البشري قبل فترة الإعداد و التدريب (قبل الاستثمار) قد لا يحقق قيمة صافية للمنظمة إلا بعد فترة من الزمن، لذلك ينبغي على المنظمة أن تخطط للاستثمار في هذا المورد و إدارته بشكل سليم لأنه بعد هذه العملية يصبح العاملون بالمنظمة مصدرا لرأس المال الفكري بحكم ما يحملونه من معرفة و مهارة و تجربة ، و على المنظمة أن تعمل على تحويل هذه المعرفة إلى تطبيق و بذلك تتحول المعرفة الفردية لتصبح معرفة منظميه، و الشكل رقم (02) يوضح دور المورد البشري في تكوين كل نشاط من الأنشطة التي تساهم في بناء المنظمة المتعلمة.

يتضح من الشكل أن المنظمة المتعلمة تعتمد أولا على الطرق العلمية في حل المشكلات ذاتيا من خلال تزويد المديرين بالبيانات الضرورية لكي تعالج وتتحول إلى معلومات، و لتعزيز ذلك يجب ممارسة نشاط التدريب و خاصة

التدريب على حل المشاكل ذاتيا، كما أن المنظمة المتعلمة قد تعتمد بشكل أساسي على الخبرات العلمية و التجارب التي تعني بالبحث و بشكل علمي و نظامي عن المعارف الجديدة وهي تتعلم من خلال التأثر بالآخرين ، فقوة البصيرة و إمداد النظر نحو المحيط يحتمل أن يكسب المنظمات وجهات نظر جديدة.


الشكل رقم (02) : دور المورد البشري في بناء المنظمة المتعلمة



المصدر : حسين عجلان حسن مرجع ، سبق ذكره، ص 135

إن البحوث المحاسبية التي تناولت تعريف رأس المال البشري، وأنواعه و تصنيفاته ما تزال محدودة للغاية حتى في تلك الدول الصناعية المتقدمة التي رعته و كتبت عنه الكثير، فمن الصعوبة بمكان الحصول على بيانات إحصائية تتناول نوع رأس المال البشري المراد قياسه في النظام المحاسبي و حسابه بدقة و خصوصا إذا ما علمنا أن المواقف الإدارية و التنظيمية القائمة تعكس وجود حاجة ملحة للمديرين في تحديد مثل تلك البيانات المهمة و تطبيقها بالشكل الذي يتلاءم أهميته ، كونه أداة قيمة لوجود المنظمات و بقائها في الأسواق التنافسية، كما أنه يمثل مفتاح الإدارة الإستراتيجية و المحدد للتنمية المستدامة، و اعتمادا على ما سبق يمكن إجراء تصنيف لرأس المال البشري بالمنظمة المتعلمة، بحيث يتم تقسمه إلى أربع فئات بحسب مستوى أدائه ، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (03) .

الشكل رقم (3) : فئات رأس المال البشري في المنظمات المتعلمة

2- المتعلمون الجدد **%2.5 (New Learners)**

1- النجوم و العقول **(Stars end Brains) %75**

4- العاملون صعبي المراس **3- العاملون الطبيعيون**

%2.5 (Difficult Employées) **% 20 (Normal Employées)**

المصدر: Miller.w.C, «Fostering Intellecual Capital » Harper Collins , Focus 1997 , P 103.

من خلال الشكل السابق نميز بين أربع فئات لرأس المال البشري حيث يمثل المربع الأول الفئة المتميزة و تتمثل في العاملين من الصنف الذي يصعب إيجاد بديل لهم بسهولة من قبل المنظمة، حيث تمثل نسبتهم حوالي 75 % من أجمال العاملين فيها، أما المربع الثاني فيمثل العاملون المتعلمون الجدد الذين هم في طور التعلم لاكتساب المعارف و الخبرات، حيث تمثل نسبتهم 2.5 % من أجمال العاملين في المنظمة ، أما المربع الثالث فيمثل العاملون الطبيعيون في أدائهم و سلوكياتهم، و هؤلاء لا يجب الاستغناء عنهم و إنما يجب تحويلهم إلى مربع النجوم، حيث تمثل نسبتهم حوالي 20 % من أجمال العاملين في المنظمة ، و بخصوص الفئة الرابعة التي تقع في المربع الرابع فهي تمثل مجموعة العاملين الذين يتعين على المنظمة أن تستبدلهم بسرعة لأنهم يمثلون حاجزا أمام تطورها نظرا لما يتسببون فيه من مشاكل و تكاليف نتيجة الأداء المتدني، حيث تمثل نسبتهم 2.5 % من أجمال العاملين في المنظمة.

2- رأس المال الهيكلي(Capital Structural): يعبر هذا النوع من رأس المال عن الموجودات المعرفية التي تبقى في دائرة المنظمة، عندما لا يؤخذ رأس المال البشري - والذي يعد من الخواص الفردية بعين الاعتبار، فعلى النقيض من رأس المال البشري، فإن هذا النوع من رأس المال تمتلكه المنظمة ، ولها القدرة على الاتجار به، فهو يتمثل في المعرفة التي يتم اكتسابها و الاحتفاظ بها في هياكل و أنظمة و إجراءات المنظمة (قدرات المنظمة التنظيمية)، و هو ما يبقى في المنظمة بعد إطفاء أصولها في نهاية العمل، ومن بين عناصره **رأس المال المؤسساتي (Capital Organizational)** و الذي يتضمن الإمكانيات الوطنية المنتظمة في عتاد الحاسوب، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والهياكل المؤسساتية، وحقوق المعرفة العلمية، والعلامات التجارية، وأية مواد أخرى تسهم في دعم إنتاجية الأفراد من خلال مشاركة المعرفة ونقلها، يتألف هذا النوع من رأس المال من عنصرين هما: رأس مال التصنيع، ورأس مال التطوير والتحديث. (14)

- **رأس مال العمليات/ التصنيع (Process Capital):** وتشمل العمليات الوطنية، والأنشطة، والبنى التحتية الموظفة في عمليات الإبداع، والمشاركة، ونشر المعرفة لغرض الإسهام في تعميق إنتاجية العاملين بمختلف الميادين.
- **رأس مال التحديث والتطوير (Capital Renewal and Development):** يعكس هذا الجزء من رأس المال المعرفي القدراتِ الوطنيةَ، والاستثمارات الفعلية للنمو المستقبلي، مثل أنشطة البحوث والتطوير، وحقوق المعرفة العلمية، والعلامات التجارية، والشركات الجديدة التي تعدُّ المفتاح الأساس للقدرة التنافسية الوطنية المستقبلية.

3- رأس المال الزبوني (Capital CusTomer) : هو الثروة المتمثلة في علاقات المنظمة مع زبائنها و كذلك حقوق ملكية العلامة التجارية و ثقة الزبائن بالمنظمة وولائهم لها ، وفي ظل العلاقة التبادلية الترابطية بين المنظمة و

الزبون فان قواعد العلاقة التقليدية ذات الاتجاه الواحد (من المنظمة إلى الزبون) قد ألغيت و حلت محلها العلاقة ذات الاتجاهين (من المنظمة إلى الزبون و من الزبون إلى المنظمة) مع المحافظة على علاقات متبادلة مستمرة في ظل الاتصالات المتمثلة بالمعلومات التقنية، وفي هذا السياق من العلاقات التي تخلق القيمة فان الزبون ذي الولاء يمثل أصلا آخر من أصول المنظمة و جزء مما تمتاز به من حقوق ملكية الزبون (CusTomer Equity) ضمن حقوق ملكية المنظمة الأخرى، حيث يمكن توضيح أبعاد رأس المال الزبوني كأحد مكونات رأس المال المعرفي في منظمات العمال من خلال التالي: (15)

- كانت أقسام البحث و التطوير لفترة طويلة من الزمن المصدر الأساسي لتطوير المنتجات الجديدة رغم تكلفتها و بطأ انجازها لأهداف التطوير لكن في ظل عصر المعرفة أخذت المنظمات تجرب مدخلا جديدا يعتمد على الإصغاء للزبائن و السماح لهم بالمشاركة في أدوات التصميم من أجل تطوير منتجات المنظمة، حيث جعل هذا المدخل الزبائن ذوي العلاقات المتميزة و المستمرة مع المنظمة هم الباحثون الجدد لمصلحة المنظمة و بالتالي أصبحوا هم الأكثر مشاركة في تحقيق القيمة المضافة.
- يتمثل جوهر رأس المال الزبوني في العلاقة المتميزة مع الزبائن بما يخلق نمط الزبائن ذوي الولاء (Loyal CusTomer) وهم الزبائن الأكثر ربحية للمنظمة.
- يشكل جذب الزبائن الحاليين أو المرتقبين الهدف الأساسي للمنظمة، حيث ترتبط هذه المهمة بدور الإدارة في البحث عن الأسواق و الشرائح السوقية المناسبة و ذلك بالاعتماد على أسس تقليدية معروفة (سكانية، جغرافية، ..الخ) أو بالاعتماد على أساس الخدمات الجديدة للزبائن التي تضطلع إدارة المعرفة بتطويرها.
- يتم في هذا الإطار التركيز على الزبائن الملائمين (Right CusTomer) و من ثم على الزبائن المعتادين وذلك بالاعتماد على هرم الزبائن الذي يتم إعداده على أساس أن الزبائن يقسمون إلى أربع فئات من حيث الربحية و تتمثل هذه الأقسام فيما يلي: فئة البلاتين و الفئة الذهبية و تقع هاتين الفئتين في أعلى الهرم و هي تضم الزبائن الأكثر ربحية (ينفقون كثيرا من أجل الحصول على منتجات و خدمات المنظمة و لا يكلفوها إلا قليلا)، و فئة الحديد و بعد ذلك فئة الرصاص التي توجد في قاعدة الهرم و تضم الزبائن الأقل ربحية.

ثالثا- الاستثمار في رأس المال الفكري و أشكاله:

إن الاتجاه الحديث لمنظمات الأعمال في الإنفاق و الاستثمار في مجال البحث و التطوير و تشكيل رأس مال معرفي في المنظمة الهدف منه زيادة قدرتها على خلق إبداع تكنولوجي مستند إلى معرفة واسعة.

1- مفهوم و أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري: رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري من خلال تحديد ماهية رأس المال البشري وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته، و التركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد. (16)

نعني بمفهوم الاستثمار في رأس المال المعرفي تلك المدخلات التي تقوم بها المنظمات في ميدان تدعيم المواهب البشرية و ترقية وتطوير التقنيات و المهارات التي تعزز المنافع التنافسية و تسمح بتكوين قيمة فريدة تبقى بعيدة عن منال المنظمات الأخرى، و هذا يعني أن الاستثمار في تعليم العاملين و ترقية مهاراتهم هو طريقة جديدة لخلق سوق عمل داخلي أساسي ترتكز عليه المنظمة في بناء موارده البشرية. (17)

كما يشير مفهوم الاستثمار في رأس المال الفكري إلى توظيف الأموال من قبل المنظمة في الأصول الثابتة أو المتداولة بغية الحصول على الموارد المعرفية التي تتمثل في الحصول على الموارد البشرية العالية التخصص في مجال المعرفة و إعادة تأهيل و تدريب العاملين في مجال المعرفة و تكوين الخبرات المعرفية، تتجسد أهمية الاستثمار في الرأس المال المعرفي من خلال الجوانب التالية: (18)

- يعزز الاستثمار في الموارد المعرفية و بخاصة رأس المال المعرفي مستوى أداء المنظمات و خاصة تلك التي تتمتع بمركز استراتيجي قوي على عكس المنظمات ذات المركز الاستراتيجي الضعيف، إذ تؤكد أدبيات التخطيط الاستراتيجي على أهمية الموقع الاستراتيجي للمنظمة في تحديد مستوى الاستثمار في الموارد المعرفية.
- يعد زيادة الاستثمار في رأس المال المعرفي مؤشر لقياس ربحية المنظمة و يساهم بشكل فاعل في تحقيق العوائد المالية العالية للمنظمة، حيث تشير إحدى الدراسات الحديثة التي أجريت على مجموعة من شركات التأمين في الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن أغلب الشركات التي حققت أرباح عالية في هذا النشاط تلك الشركات التي أنفقت الجزء الكبر على الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات وخلق المهارات المعرفية بجوانبها المختلفة.
- إن الاستثمار في مجال رأس المال المعرفي يحتم على منظمات الأعمال أن تعرف مستويات الاستثمار الملائمة لها من خلال تحديد الحد الأدنى و الحد الأقصى من المبالغ التي تخصص لغرض الاستثمار.
- يساهم الاستثمار في رأس المال الفكري على تشجيع الإبداع و الابتكار، حيث توصلت إحدى الدراسات على وجود علاقة طردية قوية بين الاستثمار في رأس المال المعرفي و بين الإبداع و الابتكار من قبل الأفراد العاملين في المنظمات.

2-الأشكال المتاحة لإظهار الاستثمار في رأس المال الفكري: يعتقد كثير من الباحثين أن المداخل التي اعتمدت الطرائق المحاسبية التقليدية و التي تقوم على الموجودات المادية والمعلومات التاريخية غير ملائمة لتقييم رأس المال البشري، ومن ثم فهم يرون بضرورة اعتماد مدخل دمج مكونات رأس المال الفكري، حيث يوجه هذا المدخل

صوب المستقبل كما أن عامل التداؤبية (*)، لذا ظهرت هناك اتجاهات كثيرة حاولت الدمج بين المؤشرات المالية و غير المالية لتعكس دور اقتصاد المعرفة ، ولعل مبرر هذا الدمج ناجم عن أن قياس إنتاجية المورد البشري يشكل جزء من قياس مكونات رأس المال الفكري و الذي يغطي محتويات غير مالية ، و استنادا لما سبق فقد وردت العديد من الرؤى و الدراسات لتحديد المعالجة المحاسبية لرأس المال البشري ومنها نجد: (19)

2-1- رأس المال الفكري بوصفه موجود (أصل): طبقا للمبادئ المحاسبية المقبولة يتم إعداد القوائم المالية و التي تفتقر إلى إظهار و قياس رأس المال البشري و تعالج استثمارات رأس المال البشري و منها نفقات التدريب و التعلم و التي تظهر كنفقات ضمن قائمة الدخل و بذلك فان هذه القوائم لا توفر معلومات هامة للمستثمرين و الدائنين و حملة السهم.

إن قياس قيمة رأس المال البشري من خلال المنهج متعدد الرؤى للموجودات هو أكثر شمولية للمنظمات التي تريد أن تكون دقيقة في تشخيص قيمة أدائها لا سيما تلك المنظمات التي تشكل المعرفة فيها جزءا كبيرا من قيمة منتجاتها و كذلك ثروتها، وضمن هذا التصور أيد أصحاب النظريات المحاسبية الفكرة القائلة بضرورة معاملة الأفراد بوصفهم أصولا و الاهتمام بقيمهم مع أهمية إظهار اثر المعلومات الكلفوية لمحاسبة الموارد البشرية في القرارات المالية بالمقارنة مع القرارات القائمة على أساس معلومات مالية تقليدية، وإيمانا بهذا الرأي فان المنظمات لم تنفك عن سعيها لإيجاد طرائق دقيقة لتقييم أداء المورد البشري طالما أنه يشكل الموجود الأهم.

2-2- رأس المال الفكري بوصفه التزامات (مطلوبات / خصوم): إن الالتزامات حالها حال الموجودات و غالبا ما نعتقد أن الديون تعني أمرا سيئا و لكن ذلك ليس صحيحا دائما لكون الديون هي مسؤولية أو التزام و أن الإيفاء بالالتزامات هو أساس العمال التجارية.

إن فهم الالتزامات هو شيء أساسي يقدم بدايات في وضع العاملين على بيانات الميزانية، و من الأمور المركزية في ذلك هو الإدراك بأنه لا يمكن امتلاك البشر، و أن المنظمات تكتسب الموارد البشرية و تحتفظ بها و يتحقق ذلك الاكتساب من خلال تحمل المنظمات لمسؤولياتها، و إذا لم يكن لدى المنظمة مسؤولية أو التزام تجاه الموارد البشرية فإنها قد لا تمتلك أو سوف لن تمتلك موارد بشرية، وفي هذا الصدد يحدد الباحث ثييك (Theeke) مناقشة ثلاثة أنواع من الالتزامات: (20)

- هناك تشابه بين الودائع القابلة للسحب لدى المصارف و رأس المال البشري، لأن كلاهما ملكية الشخص الذي يعيرها، فالأفراد يتعاقدون لتحويل شخص ما حق الاستخدام لرأسمالهم البشري أو لمالهم النقدي لفترات محددة من الزمن، وهناك محددات لهذه المقاربة و تتمثل فيما يلي:
  - ✗ سهولة بيان القيمة النقدية للقرض المال و صعوبة تحديد القيمة المالية لرأس المال البشري.
  - ✗ عند إعادة الوديعة فان قيمة المبلغ الإجمالي للوديعة الأولية يجري تسديدها، أما بالنسبة لرأس المال البشري فان المقدار الذي يجري إعادته قد يكون أكثر أو أقل من القرض الأصلي.

- هناك تشابه بين التزامات رأس المال البشري و بين الالتزامات التي يحققها عقد الإيجار، حيث يحاول حاملي السهم و المستثمرين معرفة القيمة الحالية لمدفوعات الإيجار المستقبلية و يجري التوصل لاحتساب هذه القيمة باستخدام معدل فائدة مفروض و عدد الدفعات الواجب تسديدها و مبلغ الدفعات و الجدول الزمني للمدفوعات و بالتالي فان قيمة الدين تصبح بالإمكان تخمينها ، حيث أن تحديد القيمة الحالية لمدفوعات الإيجار المستقبلية و التي من خلالها يجري تحديد قيمة الدين (الالتزام) المترتب على المنظمة سيكون بالإمكان استخدام نفس الطريقة لتقييم رأس المال البشري الذي يقرضه العاملون للمنظمة.
- هناك تشابه بين المسؤولية القانونية للمنظمة تجاه رأس المال البشري الذي تملكه و الالتزامات الأخرى المرتبطة بتحقق شروط معينة ، فالديون المشروطة هي التزامات تعتمد على حصول حدث ما في المستقبل إذ أن حصول الأحداث المستقبلية تلزم المنظمة بتقديم مدفوعات ، أما عملية تسجيل هذا النوع من الالتزام فهو مشابه للفقرات الإضافية التي ترد ملحقة بالقوائم المالية الأساسية و التي غالبا ما تتضمن السياسات المالية المتبعة و القيود و المحددات و تفسير لبعض الديون المحتملة.

رابعا- أساليب تقييم كفاءة الاستثمار في رأس المال الفكري:

يعتقد بعض المفكرين بأن الاستثمارات الكبيرة في مشروعات إدارة المعرفة جعلت الحديث عن عائد المعرفة لا يقل أهمية و تأثيرا عن الاستثمارات المادية و ما يتحقق من عائد على الاستثمار، والحقيقة أن مشروعات المعرفة تمثل فرص للاستثمارات الجديدة و أنشطة مولدة للأرباح المتعاظمة ، حيث أن هذه الموجودات المعرفية (الأصول غير الملموسة) لها قيمة حقيقة ، لكن المشكلة تكمن في صعوبة تحديد هذه القيمة، فلا زالت المنظمات لا تأخذ بالأصول غير الملموسة إلا في أضيق الحدود .

تنطلق أهمية قياس كفاءة الاستثمار في رأس المال الفكري ابتداء من الحاجة الملحة لتطوير معايير إدارية توظف في حساب قيمة المبادرات المعرفية لإقناع الإدارة و المالكين بمبررات الاهتمام بها و الإنفاق عليها، وتنبثق أهمية قياس كفاءة الاستثمار في رأس المال الفكري من حقيقة مفادها ظهور علامات الشيخوخة على نموذج العصر الصناعي و استبداله بنموذج جديد يطلق عليه عصر المعرفة .[(21)]

1- الأساليب المالية لقياس الاستثمار في رأس المال الفكري : ضمن هذه المجوعة نجد الأساليب الأساسية التالية:

1-1- أسلوب المؤشرات المتعددة : استخدم أسلوب المؤشرات المتعددة من قبل الباحثان مالون و ادفنسون (Malone et Edvinsson) لقياس الاستثمار في رأس المال الفكري وذلك وفقا لنموذج متعدد المؤشرات، حيث يحتوى هذا النموذج على 140 مؤشر و مشتقاتها جميعها تتعلق برأس المال المعرفي، و يفترض من هذا النموذج أنه يمكن الحصول على الأوجه الكافية لرأس المال الفكري الضرورية للفهم الكامل لهذه الظاهرة، و من بين المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في هذا المجال نجد ما يلي:

أ- المؤشرات المالية و مؤشرات العملاء: و كنموذج عن هذا النوع من المؤشرات نقدم الجدول رقم (04)

الجدول رقم (04): المؤشرات المالية و مؤشرات العملاء

ت	المؤشرات المالية	المؤشرات المتعلقة بالعلاء
1-	إجمالي الأصول (بالقيمة)	الحصة السوقية (%)
2-	إجمالي الصول / الموظفين (قيمة)	عدد العملاء
3-	(الإيرادات / إجمالي الأصول) %	المبيعات السنوية بالنسبة للعميل
4-	(الأرباح / إجمالي الأصول) %	% العملاء الذين لم تستطيع المنظمة التعامل معهم.
5-	إيرادات المشروعات الجديدة / قيمة إيرادات	عدد زيارات العملاء للمنظمة
6-	إيرادات الموظف الواحد %	عدد العملاء بالنسبة للموظف الواحد
7-	وقت العمل / حضور الموظف	متوسط الفترة بين اتصال العميل و استجابة المبيعات
8-	الأرباح بالنسبة للموظف الواحد / قيمة الأرباح	مؤشر رضا العملاء (%)
9-	الإيرادات من العملاء الجدد / الإيرادات الإجمالية	الاستثمار بتكنولوجيا المعلومات / مندوب البيع.

المصدر: ستيوارت توماس، ترجمة علاء أحمد صلاح " ثورة المعرفة و رأس المال الفكري" الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، القاهرة 2004 ص 189.

ب- المؤشرات الخاصة بالموارد البشرية : و كنموذج عن هذا النوع من المؤشرات نقدم الجدول رقم (05)

الجدول رقم (05) : المؤشرات الخاصة بالموارد البشرية

ت	الناحية المعرفية لدى الموظف	التجديد و التطوير
01	مؤشر القيادة	مؤشر تطوير الاكتشافات / الموظف الواحد
02	مؤشر التحفيز	مؤشر رضا الموظف
03	مؤشر التوظيف	مصاريف التسويق بالنسبة لكل عميل
04	عدد الموظفين	حصة الساعات المخصصة للتدريب
05	دورة التوظيف	حصة السعات المخصصة للتطوير
06	متوسط خدمة الموظف	رأي الموظفين (مؤشر التجديد)
07	عدد المدراء	مصاريف البحث و التطوير/ المصاريف الإدارية
08	متوسط أعمار الموظفين	مصاريف التدريب بالنسبة لكل موظف
09	مؤشر الإبداع و الابتكار	موارد البحث و التطوير / إجمالي الموارد

المصدر: ستيوارت توماس، ترجمة علاء أحمد صلاح ، مرجع سبق ذكره ص 190.

2-1- أسلوب نماذج التكلفة : تعتبر نماذج التكلفة مقبولة على نطاق واسع في المحاسبة و الإدارة ، وأن استخدام نظام (ABC) لفهم مدى مساهمات المعرفة في إنتاجية المنظمة يواجه بعض الصعوبات في التطبيق و لكن رغم ذلك يمكن استخدامه لهذا الغرض ، حيث يفترض أسلوب نماذج التكلفة أنه لكي نفهم قيمة المعرفة في كل نشاط من أنشطة المنظمة (التسويق، الإنتاج، الأفراد، المالية) لا بد من حساب تكلفتها أو قيمتها السوقية ، وأن القيمة السوقية لمعرفة الفرد تمثل أحد المقاييس الخاصة بقيمة المعرفة لدى هذا الفرد، وفي هذا الشأن أكد Stewart أنه لا يوجد أي معنى للارتباط بين تكلفة الحصول على المعرفة و قيمة المعرفة، حيث أن قياس الاستثمار في رأس المال الفكري لا تتبع بالضرورة تكلفة صيانته. (22)

2- الأساليب الحاسبية لقياس الاستثمار في رأس المال الفكري : يشير الواقع العملي إلى أن أساليب المحاسبة التقليدية لا تستطيع قياس أو الإفصاح عن رأس المال العرفي ، حيث لم تظهر لحد الآن أية منافع ناتجة عن الإفصاح عن بعض المعلومات الخاصة برأس المال المعرفي للدرجة التي تصبح فيها المنظمات تفصح و بصورة طواعية عن رأس ماها المعرفي، حيث تتمثل أهم الأساليب المحاسبية المستخدمة في قياس رأس المال المعرفي بالآتي: (23)

2-1- أسلوب معدل العائد على الأصول: في ظل هذا الأسلوب يستخدم متوسط العوائد قبل الضريبة الخاص بالمنظمة لثلاثة سنوات، حيث يتم تقسيم هذا المتوسط على متوسط الأصول الملموسة لنفس الفترة الزمنية و الناتج يقارن مع متوسط الصناعة لحساب مستوى الفرق، فإذا كان هذا الفرق سالبا أو معدوما دل ذلك على أن المنظمة ليس لديها رأس مال فكري يحاكي متوسط الصناعة، و تبعا لذلك تكون قيمة رأس المال المعرفي مساوية للصفر، أما إذا كان هذا الفرق موجبا عندها يكون للمنظمة رأس مال معرفي يزيد عن متوسط الصناعة.

2-2- أسلوب تحويل الصول غير الملموسة الى أصول ملموسة : إن الغرض من مؤشر الصول غير الملموسة ليس إعطاء صورة كاملة للصول غير الملموسة لأن ذلك غير ممكن و يفسر ذلك فشل جميع الأساليب الشاملة المستخدمة في هذا الجانب، والهدف من ذلك هو فتح الباب أمام المدراء لأجراء التجارب العلمية، حيث افترضت معظم الأبحاث الدولية في هذا المجال أنه بالإمكان استخدام نظم المعلومات التي تستطيع تحويل القيم غير الملموسة إلى مبالغ نقدية و إدراجها ضمن الميزانية الختامية و اقترحت بعض المسائل لمعاملة الموظفين كعناصر ضمن الميزانية و قياسهم بمبالغ نقدية ، و في هذا المجال قدمت بعض الدراسات معايير لحساب إنتاجية الأفراد خلال العمر الإنتاجي، حيث تستخدم القيمة المضافة الاقتصادية التي تربط بين الأرباح أو التدفقات النقدية للأصول الملموسة و رأس المال المستثمر أو حقوق الملكية من خلال التركيز على التدفقات النقدية الملموسة التي تحقق قيمة المساهم .

الخـــاتمة:

من خلال ما تقدم سابقا يتبين لنا أن تراكم رأس المال الفكري و تكوينه في منظمات الأعمال عملية معقدة وغير سهلة بل تشكل هاجسا للمديرين و الباحثين على حد سواء .

نتائج البحث: من بين النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الورقة البحثية نذكر ما يلي:

- أن تكوين رأس المال الفكري في المنظمة ما هو إلا نتاج عمليات متتابعة و معقدة تحتاج إلى استثمارات كبيرة و أوجه إنفاق لفترة زمنية طويلة لتكوينها ، فإذا كانت بعض المهارات الفكرية (المعرفية) يمكن استقطابها بشكل مباشر من سوق العمل فان المنظمة تحتاج أيضا أن تكون مثل هذه المعارف مدخلات تجري عليها عمليات التحويل المناسبة لكي تصبح معارف منظميه تستند عليها في خلق رأس المال غير الملموس .
- تهتم المنظمات الحديثة برأس المال الفكري أكثر من اهتمامها برأس المادي مما يقود المنظمات التي تعتمد عمل المعرفة على أن تكافئ صناع المعرفة بأجور إنتاجية أو بمقدار المخاطرة التي يسببها هؤلاء للمنافسين، ولذلك فان فجوة الدخل بين صناع المعرفة و العاملين التقليديين يمكن أن توازي فجوة المعرفة بين المنظمة التقليدية و المنظمة المتعلمة، أنو حاصل هذه الفجوة يمثل قيمة صناع المعرفة الحقيقية.
- تنبثق أهمية الاستثمار في رأس الفكري من حقيقة مفادها أن العصر الصناعي قد ولى و تم استبداله بنموذج آخر أطلق عليه عصر المعرفة و الذي يقوم على مبدأ التوسع في الاعتماد على الموجودات غير الملموسة (الأصول البشرية) على حساب الموجودات الملموسة (الأصول المادية).
- إن تفوق العقول البشرية من خلال ما تنتجه من إبداعات و ابتكارات و تحسينات على الآلات و المعدات في إسهامها في نمو القيمة الصناعية و التنافسية للمنظمة قد جعل تنظيم الكشوفات المالية الذي ينظر إلى نفقات رأس المال الفكري كمصروفات فقط أمرا غير مقبول أن لم نقل انه خطءا استراتيجيا و قد حان الوقت لتغييره و بناءه على أسس معاصرة تتناسب و التطور الحاصل للنظرة إلى العاملين كرأس مال بشري استراتيجي.

توصيات البحث: بناءا على النتائج المذكورة سالفا نقدم بعض التوصيات الموجهة إلى المنظمات الجزائرية:

- ضرورة التزام المنظمات الجزائرية بتدعيم الاستثمار في رأس المال الفكر من خلال تنشيط عملية استقطاب رأس البشري و من ثم إسناد المناصب الإدارية المهمة في هذه المنظمات إلى الأفراد ذوي المهارات و الخبرات المتقدمة و الأفكار الإبداعية لتحقيق الاستقرار في الملاكات العاملة حاليا و عدم التفريط فيها خاصة مع اشتداد المنافسة في سوق العمل على المهارات الفذة.

- دعوة المنظمات الجزائرية تفعيل أداء مؤشرات الاستثمار في رأس المال الفكري تماشيا مع نسق التحول الحاصل في ميدان بيئة الأعمال إلى جانب ضرورة إعادة النظر في أوجه الإنفاق على رأس المال الفكري و اخذ ذلك بعين الاعتبار عند تقييم أصولها.
- يتعين على مراكز البحوث و الجامعات أن ترفع من درجة اهتمامها بموضوع الموجودات المعرفية و الفكرية و ذلك من خلال التوسع في الدراسات و البحوث المتعلقة بتنمية رأس المال الفكري و ترقية مجالات الاستثمار المتعلقة به ، بالشكل الذي يمكن من مساعدة المنظمات الجزائرية على استيعاب المنافع المتولدة على الاستثمار في هذه الأصول.

المراجع:

1 - Stewart, T.A, “Intellectual Capital: The new wealth of Organizations” New York Doubleday Currency, 1999 p 72.

2- حسين عجلان حسن" استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات العمال" إثراء للنشر و التوزيع عمان الأردن،الطبعة الأولى، 2008، ص128.

3- مؤيد الساعدي" مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية"مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان الأردن،الطبعة الأولى، 2011، ص289.

4- عادل حرشوش صالح" الإنفاق على رأس المال الفكري و أثره في نجاح الشركات الصناعية "كلية الإدارة و الاقتصاد جامعة قطر 2005 .

5- Guidelines for Developing a K-strategy, "April, Kurt A, " Journal of Knowledge Management No.5, 2002.

6- نجم عبود نجم" إدارة المعرفة، المفاهيم و الاستراتيجيات و العمليات "مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 2004، ص 34.

7- رياض مشرف "رأس المال المعرفي : الميزة التنافسية الجديدة لمنظمات الأعمال في ظل الاقتصاد الرقمي" تاريخ التصفح يوم 2011/5/12 عنوان الموقع www.hrdiscussion.com

8 – حسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص 130.

9- زكريا مطلك الدوري، أحمد علي صالح" إدارة التمكين و اقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة" دار اليازوري للنشر و التوزيع عمان الأردن، 2008، ص158.

10- حسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص131 .

11- زكريا مطلك الدوري، أحمد علي صالح حسن، مرجع سبق ذكره، ص 160.

12- ليف ادفنسون "الاستثمار في رأس المال الفكري ، التكاليف و الفوائد المحتملة" كتاب تنمية الموارد البشرية في اقتصاد مبني على المعرفة، مركز الإمارات للدراسات و البحوث الإستراتيجية، الإمارات العربية المتحدة، 2004 ، ص 202.

13- حسن مظفر الرزو" الأطر المفاهمية لرأس المال المعرفي" تاريخ التصفح يوم 2010/2/6.، عنوان الموقع http://www.alukah.net/Culture/0/9569/#ixzz1cRli2a5R

14- حسن مظفر الرزو" الأطر المفاهمية لرأس المال المعرفي" **نفس المرجع السابق.**

15- حسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص 137.

16- محمد إبراهيم بدرة " نظريات الاستثمار في رأس المال البشري " http://forum.illaftrain.co.uk/t10070 تاريخ التصفح يوم 2011/10/19

17 - مؤيد الساعدي ، مرجع سبق ذكره، ص 289.

18- حسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص159.

(*)- التداؤبية مفهوم التداوي في علم الأدوية ويعني التعاون أو التآزر و معكوسه يعني التضاد أو التباعد.

19- مؤيد الساعدي ، مرجع سبق ذكره، ص 294.

20- مؤيد الساعدي ، مرجع سبق ذكره، ص 294.

21- سعد علي العنزي، أحمد علي صالح" إدارة رأس المال الفكر في منظمات الأعمال" دار اليازوري للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2009 ، ص274.

22- عصام فهد العربيد " قيام رأس المال المعرفي " المؤتمر العلمي الدولي الرابع حول اقتصاديات المعرفة ، جامعة الزيتونة ، الأردن، 2004 .

23- - حسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص 154.